Les
PUBLICATIONS
DU QUÉBEC

# Commission de la fonction publique

**Rapport annuel 1986-1987**

Québec

Le contenu de cette publication a été rédigé par la
Commission de la fonction publique

Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec
1279, boulevard Charest Ouest
Québec (Québec)
G1N 4K7

Dépôt légal — (3ème trimestre 1987)
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-551-08636-1
ISSN 0481 2581

© Gouvernement du Québec

Monsieur Pierre Lorrain
Président de l'Assemblée nationale
Édifice Pamphile-Lemay
Québec (Québec)
G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission de la fonction publique. Ce rapport traite des activités de l'exercice financier se terminant le 31 mars 1987, et il vous est transmis pour dépôt à l'Assemblée nationale en conformité avec les dispositions de l'article 124 de la Loi sur la fonction publique.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président,

Gaston Lefebvre

Québec, juillet 1987

## La Commission en 1986-1987

**Président**

Gaston Lefebvre

**Membres**

Juliette Barcelo

Claude Bélanger

Harold Hutchison

**Secrétaire**

Michel Poirier

**Direction de la vérification**

Jacques Milot, directeur

Guy Chabot, directeur adjoint

Jean Marquis, directeur adjoint

**Direction de l'analyse et de la programmation**

Jacques Vézina, directeur

Gérard Lafond, adjoint au directeur

# Table des matières


**Avant-propos** 9

**Mandat et organisation** 11

**1. Pouvoirs de la Commission** 11

1.1 Pouvoir quasi-judiciaire 11

1.2 Pouvoir d'enquête et de recommandation 11

**2. Composition et organisation administrative** 11

2.1 Commission 11

2.2 Secrétariat 12

2.3 Direction de la vérification 12

2.4 Direction de l'analyse et de la programmation 12

**Organigramme de la Commission de la fonction publique au 31 mars 1987** 13

**Ressources humaines et budgétaires** 14

**Principales activités en 1986-1987** 15

**Les appels et les décisions les plus significatives** 15

1. Statistiques 15

2. Les appels soumis sous l'autorité de l'article 127 de la Loi sur la fonction publique 18

3. Les appels entendus vs les appels prévus au rôle d'audition 18

4. Sommaire des décisions les plus significatives 18

4.1 Révision des résultats de certaines appelantes à la suite de négociations avec les responsables d'un concours: pratique inéquitable 18

4.2 L'invalidité d'un concours n'est pas liée nécessairement à des intentions de membres du comité d'évaluation de favoriser un candidat: un manque sérieux de transparence suffit 18

4.3 Transférer d'un concours à un autre le résultat obtenu par un candidat ne respecte pas le droit reconnu par la loi à un candidat admissible de participer à un concours 19

4.4 Délai d'appel: interprétation de l'expression « dans les 30 jours de l'expédition d'un avis ... l'informant des résultats ... » 19

**Direction de l'analyse et de la programmation** 19

**Analyse des directives** 19

**Analyses particulières** 20

**Direction de la vérification** 21

**1. Vérification du recrutement et de la promotion** 22

1.1 Vérification des concours 22

1.1.1 Description 22

1.1.2 Bilan 23

1.1.3 Constatations significatives 23

1.2 Vérification des promotions sans concours 25

1.2.1 Description 25

1.2.2 Bilan 26

1.2.3 Constatations significatives 26

**2. Vérification des requêtes** 27

2.1 Description 27

2.2 Bilan 27

2.3 Opinions significatives 28

a) Tenue de concours vs banque de candidats 28

b) Entrevue à caractère discriminatoire 28

c) Programme d'accès à l'égalité — handicapé 29

d) Refus d'une promotion à la suite d'un stage probatoire 29

e) Entente — employeur/employé 30

f) Information aux candidats 30

## Avant-propos

Dans son rapport pour l'année terminée le 31 mars 1986, la Commission faisait ressortir la primauté des obligations prescrites par la Loi sur la fonction publique, notamment en matière de recrutement et de promotion dans la fonction publique, sur les objectifs d'efficience, de responsabilisation des fonctionnaires et d'allègements normatifs, eux-mêmes inscrits dans la loi. Elle y réclamait des organismes centraux et des gestionnaires des divers ministères et organismes qu'ils manifestent un souci constant du respect de la loi et de ses règlements. Elle y rappelait notamment que dans un contexte où l'accroissement de l'efficience est poursuivi aussi prioritairement, il ne peut l'être à tout prix au point de lui subordonner parfois le respect et les prescriptions de la loi.

La Commission estime nécessaire de rappeler cette position. Il lui est, en effet, apparu que l'Administration, aussi bien par ses organismes centraux que par certains de ses gestionnaires, se comportait encore parfois comme si la loi et ses prescriptions n'étaient qu'un guide et pouvaient ainsi être ignorées ou transgressées au profit d'autres objectifs perçus plus importants.

Prenons comme exemple une matière que la loi a confiée à sa responsabilité de surveillance, celle du respect de la loi et de ses règlements relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires. La Commission a dû intervenir auprès du Conseil du trésor en raison du caractère illégal d'une disposition de la directive sur le reclassement des fonctionnaires qui, en assimilant à un reclassement le passage de la classe de secrétaire principale à celle de technicienne en administration, constituait un régime de promotion sans concours non conforme à la loi. Il est, en effet, évident qu'en raison des conditions d'admission et de rémunération supérieures de la classe de technicienne en administration, la progression de la classe de secrétaire principale à celle de technicienne en administration ne peut être définie autrement que par une promotion et ne peut correspondre à un reclassement; la directive définit le reclassement comme le passage d'une classe à une autre de même niveau de conditions d'admission et de rémunération, celle-ci ne devant pas excéder de plus de 4 % celle de la classe de provenance du titulaire.

En réponse à l'intervention de la Commission de la fonction publique, le Conseil du trésor a reconnu implicitement le bien-fondé de l'interprétation de la Commission. Il s'est cependant employé à justifier sa décision en faisant valoir la nécessité d'assurer une plus grande possibilité de mobilité aux employées de cette classe d'emploi dont plusieurs seraient sous-utilisées ou en surplus par rapport au nombre réel d'emplois dévolus à la classe de secrétaire principale.

La Commission a, par la suite, informé le Conseil qu'elle trouvait tout à fait justifié qu'il veuille régler ces problèmes de mobilité, de sous-utilisation et de surplus d'employées de cette classe, mais que, quel que soit le bien-fondé et la valeur intrinsèque de l'objectif poursuivi, le moyen choisi pour y parvenir ne pouvait être retenu parce que non conforme à la loi. La recommandation de modifier la directive lui fut donc réitérée à la fin de mars 1987, la Commission faisant valoir qu'on ne pouvait accepter que l'importance ou la valeur d'un objectif puisse justifier qu'on ignore ou transgresse la loi pour l'atteindre.

La Commission est également intervenue, cette fois auprès de l'Office des ressources humaines, pour lui signaler le caractère irrégulier sinon illégal des mesures d'économie ou d'efficience qu'il avait prises en décidant de ne plus indiquer dans les appels de concours publiés dans le journal Info-Carrière et dans les autres journaux, la possibilité pour un candidat ne possédant pas le diplôme universitaire exigé, de compenser l'absence de tel diplôme par de l'expérience pertinente lorsque les conditions d'admission des classes d'emplois visées le prévoyaient expressément. L'Office a substitué à l'information plus complète à ce sujet contenue dans les avis de concours antérieurs, un « encadrement » unique invitant les candidats éventuels à téléphoner pour obtenir des renseignements additionnels. La Commission a considéré que la nouvelle procédure ne répondait pas aux exigences de la loi, plus particulièrement à l'article 45 qui impose à l'Office lors des appels de candidatures de fournir aux personnes susceptibles de satisfaire aux conditions d'admission une occasion raisonnable de soumettre leur candidature.

Malgré qu'il se soit déclaré en désaccord avec l'opinion exprimée par la Commission, l'Office n'en a pas moins, par la suite, corrigé d'une façon satisfaisante aux yeux de la Commission, la lacune reprochée en précisant dans le même « encadrement » cette possibilité de compenser la scolarité insuffisante par l'expérience pertinente. L'objectif

d'économie et le respect minimum des exigences de la loi ont donc pu être atteints.

Le présent rapport fait état des principales activités de la Commission au cours de l'année terminée le 31 mars 1987 dans l'exécution de son double mandat de tribunal administratif et d'organisme de surveillance.

En regard de ses responsabilités en matière d'appels, la Commission soulève, aux rubriques pertinentes, quelques problèmes à corriger pour assurer une meilleure protection des droits en cause. Les problèmes visent le trop grand nombre de jours d'audition perdus et la longueur des délais de référence au comité d'appels des appels logés en vertu de l'article 127 de la loi.

Quant à son mandat de surveillance, il est exercé par la vérification des promotions sans concours et des concours tenus par l'ORH et ses délégataires, ainsi que par des enquêtes qui sont demandées à la Commission par les requêtes de fonctionnaires et de citoyens.

L'année terminée le 31 mars 1987 a vu un premier cycle de vérification complété au cours duquel chacun des ministères et organismes de même que l'ORH qui ont tenu des concours, a fait l'objet d'une vérification relativement à la tenue de ces concours.

Bien qu'à chacune de ces vérifications des situations problématiques en regard de l'application de la loi et des règlements ont été relevées et portées à la connaissance de ses interlocuteurs, la Commission estime que dans l'ensemble et de façon générale, la tenue de ces concours s'est effectuée conformément à la loi et aux règlements. Le présent rapport fait état d'un certain nombre de situations irrégulières constatées sans cependant que leur nombre et leur importance soient tels qu'il faille conclure à une mauvause gestion du système de recrutement et de promotion des fonctionnaires prescrit par la loi.

La vérification des promotions accordées sans concours amène à conclure que de façon générale, elles l'ont été en accord avec les règles prescrites. Par ailleurs, le nombre des promotions sans concours, compilées par l'Office des ressources humaines depuis l'entrée en vigueur de son règlement à ce sujet jusqu'au 31 octobre 1986, s'avère relativement élevé puisqu'il atteint et dépassera vraisemblablement celui des promotions avec concours sans que, dans le cas de ces dernières, elles n'aient diminué par rapport à l'année antérieure. Le Conseil du trésor voudra sans aucun doute s'assurer que cette tendance n'augmente pas et que ce régime de promotion qualifié d'exceptionnel ne devienne pas la règle.

Enfin, il convient, au terme de cette année 1986-1987, de remercier chacun des nombreux interlocuteurs de la Commission qui, à l'occasion des vérifications, enquêtes et appels ont offert une collaboration empressée et de qualité sans laquelle la Commission n'aurait pu remplir les mandats conférés par la loi. Le personnel de la Commission, pour sa part, a continué de faire preuve de compétence, de professionnalisme et de dévouement et a rendu possible la réalisation des activités qui font l'objet de ce rapport. La Commission les en remercie.

## Mandat et organisation

La Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F.3.1.1) a été sanctionnée le 22 décembre 1983. Cette loi remplace celle qui était en vigueur depuis 1978.

Le 1er avril 1984 est entrée en vigueur la majorité des articles de cette loi, dont ceux instituant la Commission de la fonction publique.

### 1. Pouvoirs de la Commission

Le législateur a conféré à la Commission les pouvoirs nécessaires à la réalisation des mandats qu'il lui a confiés. Essentiellement, ces pouvoirs sont de deux ordres: un pouvoir quasi-judiciaire et un pouvoir d'enquête et de recommandation.

#### *1.1 Pouvoir quasi-judiciaire*

En matière de promotion et d'examen de changement de grade, tout fonctionnaire, qu'il soit syndiqué ou non, a le droit, à titre de candidat à un concours ou à un examen, de soumettre un appel à la Commission s'il croit que la procédure utilisée pour l'admission ou l'évaluation des candidats a été entachée d'une illégalité ou d'une irrégularité (article 35 de la loi).

De plus, à l'égard des fonctionnaires qui ne sont pas régis par une convention collective, la Commission s'est vue conférer un pouvoir quasi-judiciaire à titre de tribunal administratif dans les matières suivantes (article 33 de la loi):

a) rétrogradation;

b) congédiement;

c) mesure disciplinaire;

d) relevé provisoire de fonctions;

e) classement par suite d'une intégration à une classe d'emploi nouvelle ou modifiée;

f) refus du sous-ministre du Revenu de nommer une personne reconnue coupable de certaines infractions qu'il juge incompatibles avec l'emploi à combler, sauf s'il s'agit d'un emploi à caractère occasionnel (article 145 de la loi).

La Commission tient des auditions dans les diverses régions du Québec. Elle entend les parties et leurs témoins de même que toute personne susceptible d'intervenir dans la mesure où ses droits risquent d'être directement affectés par sa décision. Les décisions de la Commission sont écrites et motivées. Elles sont finales et sans appel. Cependant, la Commission peut, pour cause, réviser ou révoquer une de ses décisions.

Les règles de preuve et de procédure applicables à ces recours sont prévues au règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique.

Le nouveau règlement sur les appels devant la Commission a été publié à la Gazette officielle le 9 octobre 1985 et il est entré en vigueur le 24 octobre de la même année.

#### *1.2 Pouvoir d'enquête et de recommandation*

Outre le pouvoir quasi-judiciaire, le législateur a conféré à la Commission un pouvoir d'effectuer des enquêtes et de faire des recommandations aux autorités compétentes ainsi que de faire rapport à l'Assemblée nationale, si elle le juge utile. Ce pouvoir s'exerce à l'intérieur du double mandat confié à la Commission par le législateur à l'article 115 de la Loi sur la fonction publique:

a) vérifier le caractère impartial et équitable des décisions prises en vertu de la Loi sur la fonction publique et qui affectent les fonctionnaires;

b) vérifier l'observation de la loi et de ses règlements relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires.

La Commission peut exercer son pouvoir d'enquête et de recommandation de sa propre initiative ou à la suite de requêtes qu'elle reçoit. Il importe de préciser que la vérification de l'observation de la loi et des règlements quant au système de recrutement et de promotion s'opère principalement à l'initiative de la Commission dans le cadre d'une programmation préétablie.

En ce qui concerne la vérification du caractère équitable et impartial des décisions qui affectent les fonctionnaires, la situation est inverse en ce que la Commission intervient généralement à la suite de requêtes ou de demandes d'enquêtes.

### 2. Composition et organisation administrative

#### *2.1 Commission*

Selon l'article 106 de la loi, la Commission se compose d'au moins trois et d'au plus cinq mem-

bres, dont un président qui agit à titre de dirigeant d'organisme.

En 1986-1987, la Commission était composée de quatre membres incluant le président.

Comme c'était le cas sous la Loi sur la fonction publique de 1978, les membres sont nommés, sur proposition du premier ministre, par résolution de l'Assemblée nationale approuvée par au moins les deux tiers des membres.

La durée du mandat des membres de la Commission est d'au plus cinq ans.

Un membre de la Commission est en poste à Montréal alors que les autres le sont à Québec.

Afin de réaliser les mandats qui lui sont dévolus par la loi de 1983, la Commission a apporté quelques modifications mineures à sa structure administrative au début de l'année 1984-1985. L'organisation administrative est maintenant constituée de trois directions. L'organigramme, reproduit ci-après, illustre cette organisation.

### *2.2 Secrétariat*

Le Secrétariat assure le soutien administratif à l'ensemble de la Commission, et particulièrement dans le domaine de la gestion des ressources humaines, financières et matérielles.

Le Secrétariat s'occupe également de la production du rapport annuel et des procès-verbaux des assemblées de la Commission. Il transmet les recommandations et autres documents officiels aux autorités compétentes.

Le greffe de la Commission est également situé au Secrétariat. Les travaux relatifs à la constitution des dossiers d'appel, la préparation des rôles d'audition, la convocation des parties et des témoins, de même que l'acheminement des décisions y sont réalisés.

La gestion des documents, la conservation des archives et la responsabilité de l'application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels se retrouvent également au Secrétariat.

Il en est de même de la responsabilité de produire le recueil des décisions de la Commission et plus généralement, d'assurer les communications et les liaisons avec divers organismes ainsi qu'avec la clientèle de la Commission.

### *2.3 Direction de la vérification*

Le mandat de cette direction est lié à la fonction que le législateur a conféré à la Commission de vérifier le caractère équitable et impartial des décisions affectant les fonctionnaires et de vérifier l'observation de la loi et de ses règlements relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires.

Dans le cadre de l'article 115 de la loi, cette direction procède à l'élaboration et à la réalisation des mandats de vérification. Ces mandats font l'objet, en règle générale, d'une programmation préétablie. D'autres mandats proviennent de requêtes reçues à la Commission. Enfin, cette direction peut aussi se voir confier certains mandats spéciaux par la Commission.

La Direction de la vérification effectue aussi les analyses et produit les rapports synthèses et les propositions de recommandations découlant de ces activités de vérification.

### *2.4 Direction de l'analyse et de la programmation*

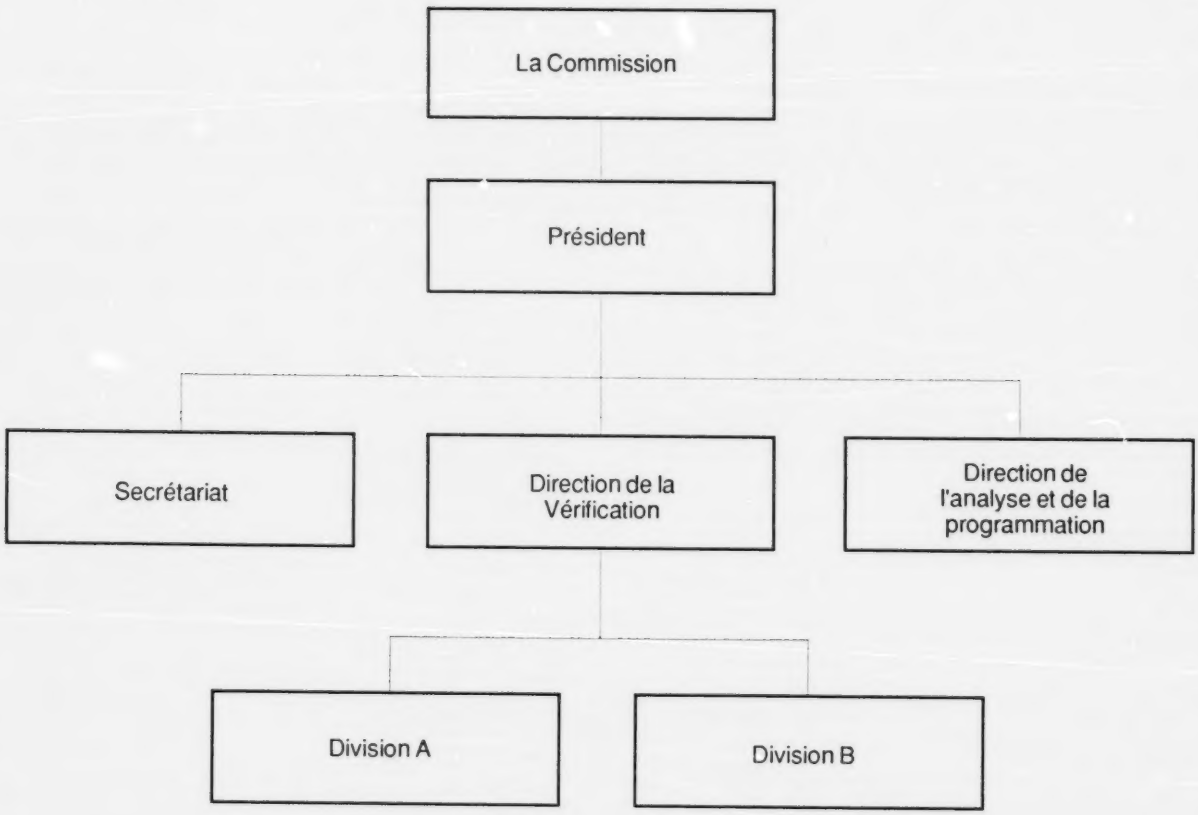
Les activités de cette direction sont axées, comme son nom l'indique, autour de deux pôles: l'analyse et la programmation.

Les analyses réalisées dans cette direction portent, pour l'essentiel, sur des projets de règlements, des politiques, des programmes ou des directives adoptées en vertu de la Loi sur la fonction publique, dans la perspective d'éclairer la Commission soit sur ses propres orientations, soit sur des opinions ou des recommandations que celle-ci pourrait porter à la connaissance du Conseil du trésor, de l'Office des ressources humaines ou de toute autre autorité compétente.

Cette direction agit également à titre de coordonnateur des activités de programmation à la Commission.

Finalement, elle prépare les avis au Conseil du trésor requis en application de l'article 84 de la loi, c'est-à-dire les cas où, pour un motif d'urgence, d'intérêt public, ou pour des raisons pratiques, le Conseil du trésor veut soustraire des dispositions de la loi un emploi ou une catégorie d'emplois. Dans ces cas, la loi oblige le Conseil du trésor à consulter la Commission et à déposer devant l'Assemblée nationale un rapport motivant sa décision et contenant l'avis de la Commission.

**Organigramme de la Commission de la fonction publique au 31 mars 1987**



## Ressources humaines et budgétaires

Pour l'exercice financier 1986-1987, le budget de la Commission était de 2 108 000, $ et l'effectif permanent autorisé était, au 31 mars 1987, de 43 années-personnes.

## Principales activités en 1986-1987

### Les appels et les décisions les plus significatives

Dans cette partie du rapport, la Commission fait état de ses activités en regard des catégories d'appels pour lesquelles elle a compétence.

Les décisions rendues par la Commission sont publiées périodiquement dans un recueil.

#### *1. Statistiques*

Au cours de l'année 1985-1986, la Commission avait reçu 216 appels. Au delà de 70 % de ceux-ci portaient sur des concours de promotion.

En 1986-1987, le nombre d'appels reçus a été de 304, dont environ 172 portaient sur des concours de promotion et plus d'une centaine visaient une même mesure disciplinaire imposée à un groupe d'employés.

La Commission avait débuté l'année 1986-1987 avec 111 dossiers d'appels encore actifs, composés majoritairement d'appels de classement soumis par des agentes de secrétariat à la suite de leur intégration à cette classe d'emploi. Au cours de cet exercice financier, 263 dossiers d'appels ont été fermés, dont 175 étaient des appels relatifs à des concours de promotion. Au 1er avril 1987, il y avait 152 dossiers actifs au greffe de la Commission.

Il importe de souligner encore cette année le nombre important de désistements produits par les appelants. En effet, en 1986-1987, 121 désistements ont été signifiés à la Commission. Donc, 46 % des dossiers fermés au cours de l'année l'ont été à la suite de désistements, la plupart soumis à la Commission quelques jours, sinon la veille de l'audition.

35 appels ont été accueillis et 50 ont été rejetés à la suite de décisions rendues par la Commission.

Quant aux délais encourus par la Commission en tant que tribunal d'appel, à l'égard de toutes les catégories concernées, ils sont en moyenne de 84 jours entre la réception et la tenue de l'audition. Quant aux décisions, elles sont rendues généralement environ deux semaines après l'audition.

Ces délais sont plus courts lorsqu'il s'agit des appels concernant des concours de promotion. Environ 9 semaines (64 jours) s'écoulent entre la réception de l'appel et l'audition. À l'intérieur de ce délai, il est à noter que la Commission a dû faire face à 24 demandes des parties impliquées visant à remettre l'audition à une date ultérieure. Il ne faut pas oublier en outre que les remises ont ajouté, en moyenne, 6 semaines au délai d'audition des appels en matière de promotion.

Les tableaux 1, 2 et 3, reproduits ci-après, présentent des données statistiques détaillées concernant les appels à la Commission en 1986-1987.

Tableau 1

**Répartition des appels par catégories au 31 mars 1987**

| Objet de l'appel | En cours au 86-03-31 | Reçu en 86-87 | Dossiers fermés | | | | | | | En cours au 87-03-31 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Désis-tement | Confession de jugement | Règlement hors cours | Appel accueilli | Appel rejeté | Autres | Total des dossiers fermés | |
| Promotion (art. 35) | 36 | 172 | 91 | 7 | 0 | 29 | 37 | 11 | 175 | 33 |
| Changement de grade (art. 35) | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 4 | 1 |
| Classement suite à une intégration (art. 33) | 60 | 3 | 18 | 0 | 0 | 2 | 7 | 34 | 61 | 2 |
| Mesures administratives | | | | | | | | | | |
| • Rétrogradation | 1 | 6 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5 |
| • Congédiement: | | | | | | | | | | |
| — Insuffisance prof. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| — Manque de travail | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| — Autres motifs | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| • Relevé provisoire | 3 | 5 | 4 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 | 3 |
| Mesures disciplinaires | | | | | | | | | | |
| • Congédiement | 2 | 5 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 4 | 3 |
| • Suspension | 4 | 104 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 6 | 102 |
| • Réprimande | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 |
| • Autres motifs | 0 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 5 |
| • Refus d'emploi (art. 145) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Autres matières | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| **Total** | **111** | **304** | **121** | **7** | **4** | **35** | **50** | **46** | **263** | **152** |

Tableau 2

**Répartition des appels par catégories d'emplois (1986-1987)**

| Objet de l'appel | Ouvriers | P.B.T.A.[1] | Pers. de maitrise | Prof. | Cadres sup. | Pers. de maitrise agents paix | Non fonct. | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Promotion | 32 | 114 | 13 | 8 | 2 | 3 | 0 | 172 |
| Changement de grade | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Classement suite à une intégration | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Mesures administratives | | | | | | | | |
| • Rétrogradation | 0 | 0 | 1 | 1 | 4 | 0 | 0 | 6 |
| • Congédiement: | | | | | | | | |
| — Insuffisance prof. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| — Manque de travail | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| — Autres motifs | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| • Relevé provisoire | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 5 |
| Mesures disciplinaires | | | | | | | | |
| • Congédiement | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 5 |
| • Suspension | 0 | 0 | 1 | 102 | 0 | 1 | 0 | 104 |
| • Réprimande | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| • Autres motifs | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| Refus d'emploi | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Autres matières | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| **Total** | **34** | **118** | **18** | **117** | **12** | **5** | **0** | **304** |

1 Personnel de bureau, techniciens et assimilés

Tableau 3

**Répartition des appels reçus en matière de promotion, selon les motifs invoqués et selon l'organisme responsable du concours (1986-1987).**

| Motifs d'appel | Concours tenus par l'Office des ressources humaines | Concours tenus par un ministère/ organisme délégataire | Total |
|---|---|---|---|
| Affichage | 0 | 0 | 0 |
| Admissibilité des candidats | 5 | 39 | 44 |
| Examen oral | 5 | 44 | 49 |
| Examen écrit | 18 | 55 | 73 |
| Autres motifs | 2 | 4 | 6 |
| **Total** | **30** | **142** | **172** |

### *2. Les appels soumis sous l'autorité de l'article 127 de la Loi sur la fonction publique*

Cet article de la loi prévoit l'adoption par le gouvernement d'un règlement relatif aux recours en appel pour les fonctionnaires non régis par une convention collective. Un tel règlement prévoit les matières susceptibles de faire l'objet d'un appel ainsi que les règles de procédure à suivre.

Selon la loi, c'est un comité d'appel, formé d'au moins un et d'au plus trois membres nommés par le gouvernement, qui entend et décide de ces appels.

Par le décret 560-86, du 30 avril 1986, le gouvernement a nommé chaque membre de la Commission pour agir à titre de président de ces comités d'appel.

Du début de juillet 1986 au 31 mars 1987, 78 dossiers d'appel ont été référés à la Commission. À la fin de cette période de 9 mois, 60 dossiers avaient été fermés (77 % des dossiers référés) et bon nombre des 18 dossiers actifs étaient en voie de règlement.

Des 60 dossiers fermés, il importe de souligner que 50 l'ont été à la suite de désistements. 5 dossiers ont fait l'objet d'une entente et 5 décisions ont été rendues (2 appels accueillis et 3 rejetés).

Bien que l'audition de ces appels ne soit pas une responsabilité de la Commission comme pour les appels autorisés par les articles 33, 35 et 145 de la loi, les membres de la Commission estiment que le mandat que leur a confié le gouvernement les justifie de signaler une lacune qu'ils considèrent importante au processus d'audition de tels appels. Les commissaires ont, en effet, constaté que les appels qui, en vertu des règlements les régissant, sont déposés auprès du greffe du Tribunal d'arbitrage de la fonction publique, ne sont pas référés au Comité d'appel avec toute la diligence que requiert une justice à la fois rapide et efficace. Une intervention visant à corriger cette lacune s'impose auprès de l'organisme responsable.

### *3. Les appels entendus vs les appels prévus au rôle d'audition*

Depuis 1982-1983, la Commission souligne dans son rapport annuel l'existence d'un problème concernant les jours d'audition fixés au rôle et qui n'ont pas été tenus à la date prévue en raison de la non-disponibilité des divers intervenants (procureurs, témoins ou autres), ou bien qui ont tout simplement été annulés en raison de désistements ou de règlements hors cour de dernière minute.

On peut noter que depuis cette année 1982-1983, où le nombre de jours d'audition perdus était de 39 %, cette proportion ne s'est jamais située à moins de 50 % des jours d'audition prévus.

Les données sont les suivantes:

— 1983-1984: 52 % des jours d'audition ont été perdus;

— 1984-1985: 68 %;

— 1985-1986: 61 %;

— 1986-1987: 55 %;

Au cours de cette année 1986-1987, 135 jours d'audition ont été perdus. 86 de ceux-ci l'ont été en raison de désistements et 43 en raison de demandes de remise.

### *4. Sommaire des décisions les plus significatives*

#### 4.1 Révision des résultats de certaines appelantes à la suite de négociations avec les responsables d'un concours: pratique inéquitable[1]

La Commission a refusé de prendre acte d'une confession de jugement concernant deux des quatre appelantes sur un concours de promotion. Cette révision, ayant pour effet de faire réussir deux des quatre appelantes, avait été le fruit d'une négociation et non pas d'une révision générale de tout l'examen.

Selon la Commission, il s'agit là d'une pratique susceptible de privilégier indûment les deux appelantes en instaurant dans ce concours des règles de jeu différentes de celles appliquées aux autres candidats.

#### 4.2 L'invalidité d'un concours n'est pas liée nécessairement à des intentions de membres du comité d'évaluation de favoriser un candidat: un manque sérieux de transparence suffit[2]

Lorsqu'il est mis en preuve devant la Commission que le comité d'évaluation était « totémique », c'est-à-dire composé de personnes en situation d'autorité hiérarchique les unes par rapport aux autres, sans aucun représentant de l'extérieur, et que quatre des cinq candidats ayant réussi occupaient déjà, de façon intérimaire, des emplois en concours et y avaient été nommés par le membre du comité ayant le rang le plus élevé, on doit considérer qu'un tel

1 R.D.C.F.P., vol. 3, no. 1, p. 91

2 R.D.C.F.P., vol. 3, no. 1, p. 99

concours a sacrifié à peu près tous les éléments essentiels à la transparence aux yeux d'une personne raisonnable de l'extérieur.

La Commission n'a pas alors à rechercher des intentions qu'auraient eues des membres de ce comité de favoriser un ou des candidats. La situation décrite plus haut est suffisante pour rendre invalide le concours sous appel.

### 4.3 Transférer d'un concours à un autre le résultat obtenu par un candidat ne respecte pas le droit reconnu par la loi à un candidat admissible de participer à un concours[3]

À l'occasion d'un appel soumis par une personne ayant échoué lors d'un concours de promotion, il fut mis en preuve que le résultat ayant valu cet échec à l'appelante était celui qu'elle avait obtenu lors d'un concours de recrutement auquel elle avait participé antérieurement.

Selon la Commission, même si l'article 27 du règlement de l'Office des ressources humaines prévoit cette possibilité de transférer des résultats, il lui apparaît que ce règlement ne saurait recevoir son application dans la mesure où il empêche un candidat admissible de se présenter à un concours.

### 4.4 Délai d'appel: interprétation de l'expression « dans les 30 jours de l'expédition d'un avis ... l'informant des résultats ... »[4]

La Commission fut saisie d'un appel soumis par un candidat ayant réussi à se classer au deuxième niveau d'une liste de déclaration d'aptitudes émise à la suite d'un concours de promotion constitué d'un examen écrit et d'un examen oral.

Les motifs d'appel portaient sur l'examen écrit (1ère étape du concours) alors que l'appel ne fut soumis qu'auprès réception par le candidat du résultat global du concours.

Appelée à rendre une décision relative à la recevabilité de cet appel quant au délai, la Commission énonça le principe selon lequel ce n'est qu'après avoir pris connaissance du résultat global, le classant au deuxième niveau de la liste précitée, que l'appelant a pu prendre une décision éclairée sur l'opportunité de soumettre un appel. Il en aurait été autrement si l'appelant avait été éliminé à l'examen écrit, car son résultat définitif en ce cas aurait été celui de l'examen écrit.

3 R.D.C.F.P., vol. 3, no.1, p. 109

4 Dossier # 35PAM-440-0902, décision du 20 mars 1987 non encore publiée

## Direction de l'analyse et de la programmation

Au cours de l'année 1986-1987, la Direction de l'analyse et de la programmation, dans l'exercice de son rôle d'aviseur à la Commission et de soutien professionnel à ses unités opérationnelles, a procédé à l'analyse de dix directives adoptées par le Conseil du trésor. La Direction a aussi, à la demande du président, procédé à des analyses particulières sur des matières reliées aux activités de la Commission ou reliées de façon plus large à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

La Direction de l'analyse et de la programmation, durant cette même période, a procédé à l'analyse des rapports sur les enquêtes menées par la Direction de la vérification aux fins de préparer un document technique sur le traitement des requêtes à la Commission de la fonction publique.

### *Analyse des directives*

Au cours de l'année 1986-1987, un nombre restreint de directives a été adopté par les autorités responsables de la normalisation de la gestion des ressources humaines. Cette situation était prévisible considérant que le cadre normatif de la gestion des ressources humaines a été mis en place durant l'année 1985-1986 par l'adoption d'un certain nombre de règlements et par l'adoption de nombreuses politiques et directives d'application.

Ainsi, les directives adoptées au cours de la dernière année comprenaient peu de matière nouvelle et elles visaient surtout à apporter des ajustements ou des corrections qui découlent de l'expérience acquise depuis la mise en application des politiques ou des directives initiales, à faire certaines mises à jour et à établir des concordances avec d'autres directives modifiées.

En matière de classification, la Direction a procédé à l'analyse de deux directives, l'une visant à remplacer la directive concernant les enquêteurs-évaluateurs, l'autre remplaçant le règlement sur le personnel de direction des greffes. Ces analyses ont permis de constater que les modifications apportées à ces classifications visaient à tenir compte de l'évolution de l'organisation du travail et à déterminer correctement les attributions des titulaires des classes d'emploi modifiées.

L'analyse a aussi porté sur les règles visant à intégrer à ces classes d'emploi modifiées les personnes visées par la classification des enquêteurs-évaluateurs et par celle du personnel de direction des greffes. Les règles concernant les enquêteurs-évaluateurs sont apparues contenir tous les éléments nécessaires à l'attribution d'un nouveau classement.

Par ailleurs, les règles concernant le personnel de direction des greffes, dont l'essentiel consistait en une liste des fonctionnaires visés indiquant la classe attribuée, sont apparues insuffisantes pour justifier le bien-fondé du classement attribué et permettre l'exercice éclairé du recours prévu par la loi à la suite d'une intégration à une classe d'emploi nouvelle ou modifiée.

Toujours en matière de classification, la Direction a analysé un avant-projet et un projet de refonte de la classification et de la rémunération du personnel de maîtrise et de direction.

L'avant-projet est apparu intéressant au point de vue de la simplification des règles de gestion proposées, d'une part, en regard de la hiérarchisation des emplois reposant sur une évaluation par points et facteurs de la même manière que sont évalués les emplois de cadres supérieurs, et d'autre part, en regard de l'attribution d'une rémunération qui tient compte du niveau de l'emploi. La principale qualité de cette refonte est apparue comme étant la possibilité d'une plus grande mobilité pour les titulaires des emplois de direction et de maîtrise par le décloisonnement des secteurs d'emploi permettant ainsi une perspective de carrière plus intéressante pour les titulaires de ces emplois et une utilisation optimale de cette ressource par l'administration.

Le projet de refonte, ayant été soumis sous une forme plus définitive de directive et par conséquent plus détaillée, a permis de poursuivre l'analyse et de déceler certaines imperfections qui ont été signalées à ses auteurs. Il s'agit du recours au reclassement utilisé comme mesure administrative ayant une portée non conforme ou différente de celle indiquée à la directive sur le reclassement du personnel d'encadrement et de celle qui se retrouve dans plusieurs autres documents officiels sur la gestion des ressources humaines. D'autres commentaires ont été émis sur les règles d'intégration, notamment en recommandant d'inclure à ces règles une référence explicite à la procédure administrative pour l'intégration, à une classe d'emploi, d'un fonctionnaire non régi par une convention collective.

L'analyse des modifications apportées à la directive concernant le reclassement des fonctionnaires a permis de constater que de façon générale ces ajustements étaient satisfaisants et susceptibles de contribuer à un accroissement de la mobilité du personnel dans la fonction publique.

Toutefois, les modifications introduites par l'article 13 permettant le reclassement des secrétaires principales à la classe nominale des techniciens en administration apparaissent constituer un régime de promotion sans concours non conforme à la Loi sur la fonction publique. Cette situation a été dénoncée auprès du Conseil du trésor par la Commission qui l'a aussi invité à reconsidérer ces dispositions de la directive sur le reclassement des fonctionnaires pour en assurer la conformité avec la Loi sur la fonction publique.

Les modifications apportées à la directive, sur certains aspects de l'admission aux classes d'emplois de la fonction publique, ont été analysées par la Direction qui a constaté avec satisfaction que les nouvelles dispositions de l'article 1 tiennent compte en grande partie des commentaires et recommandations formulées depuis longtemps par la Commission concernant les « aspirants ».

La Commission considérait que la manière dont étaient rédigées les conditions d'admission applicables aux personnes en voie de compléter la dernière année de scolarité requise aux conditions d'admission de la classe d'emploi postulée, créait l'obligation à l'Office des ressources humaines de publier cette condition spécifique d'admission à tous ses appels de candidatures et d'admettre à ses concours, à titre d'aspirant, toutes les personnes satisfaisant à cette condition.

Les nombreuses vérifications de concours menées par la Commission ont révélé que, dans le passé, l'Office des ressources humaines a rarement publié dans ses appels de candidatures les conditions d'admission relatives aux « aspirants », affirmant que ces conditions d'admission ne pouvaient recevoir leur application qu'à l'endroit des classes d'emploi ne requérant aucune expérience.

Les nouvelles dispositions relatives aux « aspirants » reproduisent cette position en inscrivant qu'« une personne peut être admise à titre d'aspirant par l'Office des ressources humaines à un grade ou à une classe dont la condition minimale d'admission n'exige que de la scolarité ».

À la suite de ces modifications à la directive sur certains aspects de l'admission aux classes d'emploi de la fonction publique, la Commission a ajusté ses critères de vérification de concours afin d'évaluer la manière dont l'Office des ressources humaines fera usage de ces nouvelles conditions d'admission relatives aux « aspirants ».

### *Analyses particulières*

Conformément à son rôle d'aviseur à la Commission et de soutien professionnel aux unités administratives, la Direction a aussi procédé à l'analyse d'un certain nombre de situations et de documents.

L'analyse du document d'orientation de l'Office des ressources humaines concernant l'évaluation non numérique des candidats à un concours a permis d'apprécier certains avantages de cette méthode d'évaluation et aussi de comprendre ses limites et ses difficultés d'application. Il ressort de l'analyse que cette méthode atteint de bons résultats lorsqu'utilisée dans les conditions suivantes:

— lors de concours ayant attiré un petit nombre de candidats;

— en utilisant de préférence un seul moyen de sélection;

— au moyen d'un petit nombre de critères d'évaluation;

— en restreignant l'échelle de valeur à quelques échelons.

Il ressort aussi de l'analyse que l'usage de la méthode d'évaluation non numérique ne nécessite pas de modifications à la manière dont la Commission exerce son mandat de surveillance et de contrôle sur la tenue des concours mais que, par ailleurs, il importe de bien connaître son fonctionnement.

La Direction de l'analyse et de la programmation a conçu un document technique sur le traitement des requêtes à la Commission de la fonction publique.

Ce document est basé sur l'analyse des enquêtes effectuées par la Direction de la vérification à la suite de requêtes de la part de personnes s'estimant lésées par des décisions de l'administration jugées inéquitables ou partiales et il se veut un document d'information de nature pédagogique pour les gestionnaires et tous les fonctionnaires.

Ainsi ce document précise le mandat de la Commission en matière de vérification du caractère impartial et équitable des décisions qui affectent les fonctionnaires. Il indique aussi quelle est l'étendue du pouvoir d'enquête de la Commission et les limites de son action quant à la correction des situations non conformes à l'obligation de rendre des décisions équitables et impartiales. Ce document contient les critères de base sur lesquels la Commission s'appuie pour examiner et juger du caractère équitable et impartial des décisions qui affectent les fonctionnaires.

Enfin, la partie la plus volumineuse de ce document contient un résumé des rapports d'enquête les plus représentatifs des requêtes traitées durant l'année 1985-1986. Ces résumés illustrent de façon significative les démarches effectuées par la Commission qui permettent de situer son action à l'égard des requérants de la façon suivante:

— Elle a renseigné les requérants sur les divers règlements, politiques, directives, pratiques administratives en cours dans la fonction publique.

— Elle a interprété la loi, les règlements, les directives et les pratiques administratives afin d'expliquer et de nuancer au requérant le cadre administratif dans lequel s'est prise la décision qui le concerne.

— Elle a analysé et vérifié la conformité de l'application des règlements, des politiques, des directives et des pratiques administratives dont fait objet la requête.

— Elle a agi en tant que conciliateur entre l'administration et le requérant afin de trouver une solution acceptable au litige soulevé.

— Elle a effectué des interventions auprès des parties impliquées afin de réactiver les dossiers traînant en longueur.

— Elle a effectué des interventions auprès des ministères afin de voir réviser certaines décisions prises à l'égard des requérants.

— Elle a effectué des interventions auprès des autorités des ministères afin d'obtenir réparation des torts causés aux requérants.

— Elle a recommandé à différents organismes des modifications à certaines de leurs pratiques administratives.

La Direction a procédé à la revue des principaux événements et des principales activités qui ont caractérisé la gestion des ressources humaines durant la dernière année.

Cette revue a principalement porté sur les matières suivantes:

— Les conditions de travail

— La rénovation de l'administration publique

— La gestion des emplois de direction

— Le recrutement, la promotion et le placement du personnel mis en disponibilité

— Les appels et les enquêtes relevant de la Commission

Cette revue a fait l'objet d'un rapport qui sera présenté par le président de la Commission à la Conférence annuelle des commissaires des fonctions publiques canadiennes.

### Direction de la vérification

En vertu de l'article 115 de la Loi sur la fonction publique, la Commission est chargée:

« 1° de vérifier le caractère impartial et équitable des décisions prises, en vertu de la présente loi, qui affectent les fonctionnaires;

2° de vérifier l'observation de la loi et de ses règlements relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires.

Aux fins de l'application du premier alinéa, la Commission effectue les enquêtes qu'elle juge nécessaires, formule des recommandations aux autorités compétentes ou, si elle le juge utile, fait rapport à l'Assemblée nationale. »

En vertu de ce double mandat, la Commission a maintenu et poursuivi au cours de l'année ses deux programmes de vérification qui correspondent respectivement à chacune des deux fonctions prévues par cet article de la loi, soit le programme de vérification du recrutement et de la promotion et le programme de vérification des requêtes.

Cette partie du rapport annuel présente de façon distincte les travaux et les résultats de chacun de ces programmes.

### *1. — Vérification du recrutement et de la promotion*

En vertu de la loi, la Commission a le mandat de vérifier l'observation de la loi et de ses règlements relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires. Elle est d'avis que ce mandat implique de vérifier tous les moyens prévus dans la loi permettant d'accéder à la fonction publique et d'y être promu, à savoir les concours de recrutement et de promotion ainsi que les promotions sans concours; de telles promotions sans concours peuvent être attribuées à la suite de la réévaluation d'un emploi à un niveau supérieur, à l'occasion d'une mise en disponibilité ou à l'occasion d'une réintégration à la fonction publique de députés et d'employés de cabinets politiques. Le programme de vérification du recrutement et de la promotion porte sur chacun de ces moyens; il peut se diviser en deux volets selon qu'il a pour objet les concours et les promotions sans concours.

## 1.1 — Vérification des concours

### *1.1.1 — Description*

En application de l'actuelle Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F.3.1.1. cf. p. 17), l'Office a approuvé un nouveau règlement sur la tenue de concours qui est entré en vigueur le 2 décembre 1985. Une révision des instruments de travail utilisés lors des vérifications de concours a été effectuée durant l'année afin de les adapter à ce nouveau règlement. Cette révision a été notamment l'occasion pour la Commission de modifier certaines de ses modalités d'intervention et de préciser son opinion sur l'interprétation de certains articles de la loi et de ce règlement. Des mandats de vérification de concours ont été attribués sur la base de ce nouveau cadre de référence dans trois unités administratives de l'Office et dans neuf ministères ou organismes. Trois de ces mandats ont été terminés durant l'année mais il n'apparaît pas significatif d'en exposer les résultats dans le présent rapport puisque les opérations dont il fait état ne se situent pas dans le même cycle de vérification.

À cet égard, le rapport 1985-1986 annonçait que la Commission s'était donné l'objectif d'effectuer la vérification des concours auprès de l'Office et de tous ses délégataires à l'intérieur d'un cycle de deux ans. Les activités réalisées cette année relativement à ce premier volet du programme de vérification du recrutement et de la promotion ont principalement consisté à poursuivre et à terminer les opérations entreprises en 1985 en vue de compléter ce cycle. Tous les concours visés s'étant terminés avant le 2 décembre 1985, ils avaient été tenus sur la base du règlement adopté antérieurement à ce sujet par l'Office en 1982. C'est pourquoi les vérifications avaient pour but de déterminer si les concours visés ont été tenus conformément à ce dernier règlement et aux dispositions pertinentes de la loi précédente ou actuelle compte tenu que les articles 42 à 54 de cette dernière sont entrés en vigueur le 1er février 1985.

Ajoutées à celles de l'an dernier, les vérifications conduites cette année ont permis de mettre fin à ce cycle. Celui-ci a comporté des interventions dans toutes les unités administratives de l'Office, dont ses neuf bureaux régionaux, responsables de la dotation des emplois et dans les ministères ou organismes qui, par délégation, ont tenu des concours durant la période visée. Au total, les vérifications ont porté sur 284[1] concours, 175 étant de recrutement et 109 de promotion. Ceux-ci se répartissent de façon presqu'égale entre l'Office (144) et ses délégataires (140) et ils couvrent toutes les catégories d'emploi. De façon générale, la Commission en conclut que la tenue des concours a été satisfaisante et qu'elle s'est progressivement améliorée durant les deux années de ce cycle.

1 Sur la base de l'attribution des mandats, le rapport de l'an dernier prévoyait que le cycle comporterait la vérification de 292 concours. La diminution à 284 s'explique du fait que, pour divers motifs, 8 concours n'ont pas été effectivement vérifiés.

### *1.1.2. — Bilan*

Ce rapport ne présentera que les résultats des vérifications de concours qui ont été terminées durant l'année. Les principales caractéristiques de leur réalisation sont demeurées inchangées. Ainsi, des échantillonnages ont été formés lorsque le nombre de concours ou de candidatures était trop élevé. De plus, des commentaires écrits ont été sollicités des représentants des ministères ou organismes visés par la vérification sur les situations jugées problématiques; le plus souvent, ceux-ci n'ont pas remis en cause l'évaluation de ces situations et ont répondu que des mesures avaient été ou seraient prises pour en éviter la répétition. De même, un rapport final a été transmis aux autorités concernées dont, dans tous les cas, à la présidente de l'Office des ressources humaines qui en a souvent retenu des éléments pour diverses actions. Enfin, la vérification s'étendait encore à toutes les étapes de chaque concours, soit depuis son lancement jusqu'à la présentation des candidats déclarés aptes.

Durant l'année, 151 concours ont ainsi été vérifiés; 88 étaient de recrutement et les 63 autres de promotion. Contrairement à l'an passé où la majorité des concours, soit 118 sur 133, avaient été tenus par des ministères ou organismes délégataires, 129 de ces 151 concours l'ont été par l'Office des ressources humaines dont par 6 de ses bureaux régionaux; en conséquence, seulement 22 des concours vérifiés étaient sous la responsabilité de délégataires, au nombre de quatre. Cette situation provient principalement du fait que les vérifications dans les unités administratives de l'Office chargées de la dotation des emplois professionnels et de cadres supérieurs avaient respectivement pour objet 52 et 35 concours. Pour ce même motif, on comprendra que les emplois à combler par tous ces concours appartenaient surtout aux classifications des cadres supérieurs (52) et des professionnels (43); quant aux autres, ils étaient des catégories d'emploi du personnel de bureau, techniciens et assimilés (45), du personnel de maîtrise et de direction (4), des ouvriers (4) et des agents de la paix (3). Enfin, relativement au processus de sélection utilisé, 121 concours comportaient un examen oral, 72, un examen écrit et 8, un examen pratique.

Les résultats des vérifications complétées durant l'année s'inscrivent dans le cadre des mêmes tendances que celles relevées dans les concours vérifiés l'an dernier. En effet, ces résultats ne sont pas uniformes selon les unités administratives responsables de la tenue des concours en ce que, malgré certaines répétitions, le nombre et la nature des situations jugées problématiques varient de l'une à l'autre. De même, la Commission est à nouveau d'avis que, globalement mais à quelques exceptions, ces concours ont été tenus conformément à la majorité des dispositions légales et réglementaires pertinentes. Enfin, pour ce motif, il lui apparaît possible et opportun de présenter sous les mêmes rubriques que dans son précédent rapport annuel les situations problématiques qu'elle estime les plus significatives en raison de leur nature ou de leur fréquence.

### *1.1.3. — Constatations significatives*

#### a) Teneur des avis de concours

De nombreux problèmes ont, à nouveau cette année, été identifiés à ce sujet qui correspond à la section IV du Règlement de l'Office alors en vigueur lors de la tenue des concours ayant fait l'objet de la vérification. Si plusieurs d'entre eux sont d'ordre mineur, d'autres s'avèrent importants en ce qu'ils ont eu comme conséquences d'élargir ou, surtout, de restreindre l'attraction des candidatures. Ces problèmes ont surtout résulté d'une mauvaise application des conditions d'admission relatives à la scolarité et à l'expérience édictées dans les règlements ou directives de classification des emplois visés. Ainsi, par exemple, des omissions ou imprécisions ont été constatées dans la formulation des clauses compensatoires pour expérience et scolarité insuffisantes, dans la description de la pertinence de l'expérience requise et dans l'énoncé de certaines exigences dans des concours réservés aux finissants et finissantes de maisons d'enseignement.

Par ailleurs, les problèmes mentionnés dans les précédents rapports annuels de la Commission relatifs à l'application des clauses dites « des aspirants » et « de la citoyenneté canadienne » ont continué à se rencontrer de façon systématique. En effet, sauf quelques exceptions, les avis de concours de recrutement ne prévoyaient pas l'admission des personnes accomplissant la dernière année de scolarité requise ou, selon le cas, dans l'attente de la preuve d'appartenance à une corporation professionnelle et ils ne faisaient pas mention de l'obligation de posséder la citoyenneté canadienne ou le statut de résident permanent. Toutefois, et comme elle en formulait la recommandation depuis plusieurs années en raison de son incidence sur l'attraction des candidatures, la Commission a pris note avec satisfaction que le Conseil du trésor avait apporté des modifications importantes aux dispositions relatives aux aspirants dans sa « Directive sur certains aspects de l'admission aux classes d'emploi de la fonction publique ». Reprenant la pratique suivie antérieurement à cet égard, l'amendement de cette directive par le C.T. 143162 du 13 janvier 1987

précise que l'admission à titre d'aspirant ne s'effectue qu'aux grades ou classes d'emploi dont la condition minimale d'admission n'exige que de la scolarité. Une telle formulation apporte réponse à la très grande majorité des problèmes soulevés par la Commission relativement à l'application de cette clause. Quant à la citoyenneté canadienne, la directive précitée est demeurée inchangée; toutefois, la présidente de l'Office a informé la Commission qu'elle étudierait la possibilité d'inclure cette condition d'admission dans les avis de concours.

La Commission a constaté une amélioration dans la teneur des avis de concours vérifiés durant l'année par rapport à ceux de l'an dernier. Néanmoins, elle estime qu'une attention particulière doit continuer à être apportée à ce sujet puisque non seulement la diffusion mais aussi le contenu des avis de concours permettent de satisfaire à l'obligation que pose l'article 45 de la loi de « fournir aux personnes susceptibles de satisfaire aux conditions d'admission une occasion raisonnable de soumettre leur candidature ».

### b) La vérification de l'admissibilité

L'analyse de la vérification de l'admissibilité des 16 196 personnes ayant participé aux 151 concours examinés durant l'année a porté sur un échantillon de 2 855 d'entre elles, soit près de 18 %; cet échantillon a été choisi au hasard mais en respectant la proportion des personnes admises et refusées dans chaque concours. Dans l'ensemble, les décisions prises à l'égard de ces candidatures sont apparues conformes aux dispositions légales et réglementaires pertinentes. Il en est aussi ressorti un certain nombre de décisions problématiques. Certaines d'entre elles trouvent leur origine dans une mauvaise application des conditions relatives aux aspirants, à la zone géographique et à la période d'inscription. Toutefois, le plus souvent, ces décisions problématiques portaient sur l'évaluation de la pertinence de la scolarité et, surtout, de l'expérience de certains candidats. Sans remettre en cause l'évaluation effectuée de la pertinence de l'expérience par les membres de comité, il est apparu que celle-ci ne se présentait pas toujours de façon uniforme d'un candidat à l'autre à l'intérieur d'un même concours. De telles situations auraient pu le plus souvent être évitées si la pertinence de l'expérience avait été préalablement explicitée dans les guides de sélection.

Quelle que soit leur origine, il est résulté de ces erreurs que des candidats ont été admis, dont certains ultérieurement déclarés aptes, bien qu'ils n'étaient pas admissibles et que d'autres ont été refusés même si leur dossier justifiait leur admission. Cette dernière situation est également importante puisque les personnes qui rencontrent les conditions d'admission à un concours ont le droit d'y être admises. C'est pourquoi, bien que le nombre de personnes ayant été lésées de cette façon puisse être considéré minime à l'intérieur de l'échantillon vérifié, la Commission estime opportun de rappeler que la vérification de l'admissibilité exige d'être effectuée avec précision et avec le souci constant de protéger les droits de chaque candidat comme ceux de l'administration.

### c) Communication aux candidats des résultats de la vérification de l'admissibilité

Dans son rapport de l'an dernier, la Commission concluait à ce sujet que l'objectif inscrit dans la loi visant à fournir au public un service de qualité exigeait d'apporter une solution au problème, relevé en plusieurs occasions, selon lequel les lettres destinées à informer les candidats de leur refus à la vérification de leur admissibilité traduisaient souvent de façon inexacte et imprécise les motifs réels de cette décision. Ce problème s'est rencontré beaucoup moins fréquemment dans les concours vérifiés durant la présente année. De plus et surtout, la Commission a constaté que, dans le sens de sa proposition, l'Office a revisé en septembre 1986 son recueil de lettres-modèles dans le but de transmettre aux candidates et candidats des informations plus précises et mieux adaptées relativement aux décisions dont ils ont fait l'objet, notamment à l'occasion de la vérification de leur admissibilité. Les résultats de l'utilisation de ces nouvelles lettres seront examinés lors du prochain cycle de vérification.

### d) Comités de sélection

Les observations contenues dans le rapport annuel de l'an dernier au sujet des comités de sélection demeurent toujours valables. En effet, il a été à nouveau constaté avec satisfaction que les comités formés dans la presque totalité des concours vérifiés cette année comportaient la présence d'un membre de l'extérieur et que les emplois occupés par les membres d'un même comité ne les plaçaient pas en situation hiérarchique les uns par rapport aux autres. De même, il a été relevé en quelques occasions que des comités avaient entrepris la réalisation de leur mandat avant d'y être autorisés officiellement et que certains ne s'étaient pas donné des guides d'entrevue aussi élaborés qu'il aurait été souhaitable aux fins de la tenue de l'examen oral. Toutefois, les exigences de l'Office relatives à la présence au sein de chaque comité d'une femme et d'un membre formé pour agir à ce titre par le programme « Sélection plus » n'ont pas été suivies de façon aussi

rigoureuse dans les concours tenus respectivement pour la dotation des emplois professionnels et de cadres supérieurs.

Par ailleurs, quelques faiblesses ont été identifiées cette année dans la correction des examens, surtout l'écrit, faisant partie de la procédure de sélection utilisée dans certains des concours vérifiés. Celles-ci ont pris la forme d'un manque d'uniformité dans des appréciations de réponses, d'une mauvaise application du barème de correction ou d'erreurs de calcul. Bien que relativement peu nombreuses, la Commission estime qu'une attention particulière devrait être apportée pour éviter de telles lacunes puisque celles-ci peuvent contribuer directement au succès ou à l'échec de candidats.

**e) Listes de déclaration d'aptitudes**

L'examen des listes de déclaration d'aptitudes émises dans le cadre des concours vérifiés a principalement fait ressortir deux problèmes particuliers relativement à leur utilisation.

Le premier remet en cause l'application des dispositions importantes du règlement de l'Office qui stipulent qu'une liste ne peut être utilisée que pour combler des emplois dont les attributions, les connaissances et les habiletés professionnelles requises sont comparables à celles des emplois ayant fait l'objet du concours. En effet, une douzaine de candidats ont été présentés et nommés dans des emplois de nature différente de ceux annoncés dans l'avis du concours au terme duquel ils ont été déclarés aptes. Bien qu'elle n'ait été constatée que dans deux concours et qu'elle peut s'expliquer par des motifs d'efficience, la Commission croit opportun de rapporter cette situation pour en éviter la répétition puisqu'elle permet de combler des emplois qui n'ont pas directement fait l'objet d'un concours auquel, en conséquence, il n'a pas été possible pour les citoyens de démontrer leur intérêt.

Quant au second problème, il s'est manifesté à la suite d'un concours où un gestionnaire a fortement incité les candidates du premier niveau à refuser l'emploi offert pour ainsi obtenir de l'Office qu'il lui présente les candidats rangés au second niveau. Une telle intervention est apparue à la Commission comme étant peu conciliable avec les droits conférés aux candidats par l'article 53 de la loi qui stipule notamment que « les personnes regroupées à un niveau sont choisies avant celles d'un niveau inférieur ». Selon l'Office, la responsabilité de l'application de ces dispositions incombe aux sous-ministres et dirigeants d'organismes et il ne peut intervenir qu'à titre d'information pour les aviser des obligations qui en découlent. La Commission ne partage pas cette opinion de l'Office. Elle estime plutôt que l'Office est responsable de l'utilisation des listes de déclaration d'aptitudes qu'il a émises et que, à cette fin, il lui revient notamment de s'assurer que les ministères et organismes se conforment aux dispositions précitées de l'article 53 de la loi.

## 1.2. — Vérification des promotions sans concours

### *1.2.1. — Description*

À la suite de la réalisation d'une expérience pilote en 1985-1986, la Commission avait conclu au caractère faisable et significatif de la vérification des promotions sans concours accordées en vertu des articles 42, 30 et 101 de la Loi sur la fonction publique.

L'article 42 de la loi permet explicitement la promotion sans concours d'un fonctionnaire dont l'emploi est réévalué à un niveau supérieur. Les articles 30 et 101 n'excluent pas de telles promotions sans concours dans le cas de la réintégration à la fonction publique de députés et d'employés de cabinets politiques ou dans le cas du personnel mis en disponibilité. Un seul mandat visant les promotions sans concours accordées dans le cadre des dispositions prévues aux articles 30 et 101 de la loi fut attribué en fin d'année. Ses résultats ne seront disponibles qu'au cours de l'année 1987-1988.

En ce qui concerne la promotion sans concours d'un fonctionnaire à la suite de la réévaluation de son emploi à un niveau supérieur, la Commission a retenu l'approche d'une vérification systématique dans le cadre d'un cycle de vérification établi sur la base des ministères et organismes où les promotions furent accordées. Ainsi, dans le cas des ministères et organismes délégataires de l'Office, cette vérification est conduite simultanément à celle des concours. Pour les autres ministères et organismes, seules les promotions sans concours sont vérifiées dans le cadre d'un mandat spécifique.

La grille de vérification utilisée vise, pour l'essentiel, à constater si chacun des articles du règlement de l'Office sur la promotion sans concours et, en particulier, si chacune des conditions inscrites à l'article 2 de ce règlement ont été respectées.

La réalisation de ces vérifications se déroule de la même façon que celle de la vérification des concours. Ainsi, celles-ci sont planifiées sur la base du cycle de deux ans établi pour la vérification des concours. De plus, le processus de vérification est semblable et comporte les mêmes étapes de réalisation, dont celle de recueillir les commentaires des auteurs des décisions jugées problématiques avant de rédiger le rapport final.

### *1.2.2. — Bilan*

Depuis le début de la vérification des promotions sans concours attribuées à la suite de la réévaluation d'emplois à un niveau supérieur (article 42), 29 mandats de vérification furent accordés. De ce nombre, 18 mandats visaient exclusivement les promotions sans concours dans autant de ministères et organismes qui n'ont pas la délégation pour la tenue des concours et les 11 autres concernaient des ministères et organismes qui avaient également tenu des concours (2 de ces mandats datent de la fin d'année 1985-1986).

Nous ne ferons état dans le présent rapport que des 16 mandats qui furent terminés en cours d'année. Ceux-ci ont permis d'analyser 108 promotions qui se répartissent de la façon suivante:

| | |
|---|---|
| — promotions à agent de bureau | 17 |
| — promotions à une classe d'emploi exigeant un D.E.C. ou 11è + 6 années d'expérience | 22 |
| — promotions à une classe d'emploi professionnelle | 19 |
| — promotions de cadres supérieurs à une classe supérieure | 13 |
| — promotions à une classe principale de leur corps d'emploi | 11 |
| — promotions à agent de secrétariat | 12 |
| — promotions à une classe d'emploi de cadre supérieur | 5 |
| — promotions à l'intérieur de leur catégorie respective: | |
| ouvriers | 3 |
| personnel de bureau, techniciens et assimilés | 5 |
| personnel de direction | 1 |

Les vérifications furent principalement effectuées au sein des ministères et organismes visés en consultant les documents conservés au dossier de la personne promue ainsi qu'au dossier présenté à l'Office aux fins d'appuyer la demande de promotion sans concours. Toutefois, des communications eurent aussi lieu avec les principaux intervenants dans plusieurs dossiers.

L'intervention de la Commission en cette matière visait d'abord et avant tout à vérifier la conformité de la promotion accordée en regard de la loi et de la réglementation en vigueur. Sous ce dernier aspect, les vérifications ne furent pas limitées au seul respect du règlement de l'Office concernant la promotion sans concours mais visaient aussi à s'assurer de l'application des autres règles existantes en matière de gestion du personnel.

### *1.2.3. — Constatations significatives*

Les deux constatations suivantes se dégagent principalement de la vérification des 108 promotions sans concours effectuées durant l'année:

**a) Conformité des promotions:**

La presque totalité des promotions accordées fut jugée conforme à la loi et au règlement de l'Office. Les exceptions se répartissent de la façon suivante quant au non respect des règles visées:

| | |
|---|---|
| — l'emploi réévalué n'était pas celui de la personne promue (article 42 de la loi et article 1 du règlement de l'Office) | 4 cas |
| — la personne ne rencontrait pas les conditions d'admission de la classe d'emploi (article 42 de la loi) | 1 cas |
| — la personne fut promue dans un emploi qui exige un type de compétence différent de sa classe d'origine (article 2.2° du règlement de l'Office) | 1 cas |

**b) Attributions non conformes au classement**

Toutes les promotions vérifiées respectaient les dispositions du troisième paragraphe de l'article 2 du règlement de l'Office qui stipulent que le classement de la personne promue doit être conforme au niveau de l'emploi avant sa réévaluation.

Par ailleurs, il faut noter que les attributions effectivement exercées ne correspondaient pas toujours au classement détenu par la personne occupant l'emploi. Cette situation était d'ailleurs invoquée dans plusieurs dossiers présentés à l'Office aux fins de justifier la demande soumise en insistant sur le fait que la personne visée exerçait depuis longtemps les attributions de la classe d'emploi à laquelle la promotion était demandée. C'est donc dire que, dans ces cas, l'enrichissement des tâches principales et habituelles de l'emploi s'était terminé à une date antérieure à la demande officielle de promotion sans concours et que, dans l'intervalle, la personne avait exercé des tâches non conformes à son classement.

Tout en étant conformes à la loi et au règlement régissant la promotion sans concours, 25 promotions, soit 23 %, présentaient la particularité précitée. Les personnes visées avaient exercé des tâches non conformes à leur classement durant des périodes variant de 1 à 8 ans. Ces situations résultaient de la non application d'autres dispositions relatives à la gestion du personnel alors en vigueur, notam-

ment celles visant les désignations à titre provisoire, le règlement concernant le classement des fonctionnaires et le règlement sur la dotation.

### *2. — Vérification des requêtes*

#### 2.1. — Description

Le programme de vérification des requêtes a principalement pour but de vérifier le caractère impartial et équitable des décisions prises en vertu de la loi et qui affectent les fonctionnaires. L'intervention de la Commission dans ce domaine donne suite aux requêtes qui lui sont adressés pour lui signaler des situations jugées partiales, injustes ou inéquitables.

La formulation des dispositions prévues à l'article 115,1° établit clairement que la vérification du caractère impartial et équitable des décisions vise celles prises à l'égard des fonctionnaires. Pour la Commission, le terme fonctionnaires comprend aussi les occasionnels dans la fonction publique. En effet, le premier alinéa de l'article 2 de la directive du Conseil du trésor concernant les occasionnels[1] prévoit que les dispositions de l'article 115 de la loi s'appliquent à ce personnel. Quant aux requêtes formulées par des citoyens, il faut souligner que celles-ci visaient essentiellement des décisions les concernant dans le cadre de leur participation à des concours de recrutement. Par le biais de son mandat relatif au système de recrutement et de promotion, la Commission s'estime habilitée à intervenir sur le caractère équitable et impartial que doivent revêtir les décisions prises relativement à ces personnes dans le cadre de leur participation à un processus de sélection.

Dans son rapport annuel de l'an dernier, la Commission a présenté la conception qu'elle s'est donnée des notions d'impartialité et d'équité et avec laquelle elle aborde l'étude des requêtes qui lui sont adressées. La Commission a également publié, l'an dernier, un document d'information[1] qui portait sur son mandat, ses pouvoirs d'enquête et ses méthodes d'intervention dans le domaine du traitement des requêtes en les illustrant par un résumé d'un certain nombre de requêtes.

En fin d'année, il fut convenu que, dans une approche de rationalisation et d'économie des ressources, le Protecteur du citoyen référerait dorénavant à la Commission les requêtes visant l'application de la Loi sur la fonction publique. Jusqu'à maintenant, les deux organismes recevaient et traitaient des requêtes à ce même sujet. De l'avis de la Commission, ce point de chute unique devrait comporter plusieurs avantages.

#### 2.2. — Bilan

En cours d'année, 108 requêtes furent adressées à la Commission. Il s'agit sensiblement du même volume que l'année précédente.

L'enquête est terminée dans 84 de ces requêtes. Si on ajoute les 15 requêtes de l'an dernier dont l'étude fut complétée au début de la présente année, 99 requêtes furent donc étudiées en 1986-1987.

Le délai moyen de traitement de ces requêtes s'établit à 63 jours. La majorité des requêtes, soit 65 %, fut traitée à l'intérieur d'un délai de deux mois. Comme l'an dernier cependant, il y a encore eu une variation importante dans les délais de traitement qui, le plus souvent, s'explique par la nature et la complexité des requêtes. Les délais de traitement pour les requêtes étudiées se résument comme suit:

| | |
|---|---|
| — Moins d'un mois | 40 % |
| — 1 à 2 mois | 25 % |
| — 2 à 3 mois | 11 % |
| — 3 à 4 mois | 12 % |
| — 4 mois et plus | 12 % |

Les 99 requêtes traitées en cours d'année originaient de 166 personnes. Le personnel déjà à l'emploi dans la fonction publique constitue encore la clientèle la plus importante puisque 80 % des requérants étaient des fonctionnaires réguliers de toutes les catégories d'emploi (soit une hausse de 5 % par rapport à l'an dernier) et 7 % des employés occasionnels (une baisse de 4 %); les non fonctionnaires représentaient 13 % des requérants.

Les motifs à l'origine des requêtes adressées à la Commission peuvent se résumer comme suit:

| | |
|---|---|
| — participation à des concours | 49 |
| — comportement jugé inéquitable | 10 |
| — classement | 10 |
| — promotion sans concours | 8 |
| — utilisation des listes de déclaration d'aptitudes | 5 |
| — participation à une offre de mutation/affectation | 4 |
| — niveau de l'emploi | 3 |
| — abolition d'emploi | 3 |

1 C.T. 157308 du 2 juillet 1985

1 Commission de la fonction publique « Le traitement des requêtes à la Commission de la fonction publique », Documentation technique, no 5, août 1986, 30 pages.

| | |
|---|---|
| — présentation des candidats | 2 |
| — choix du mode de dotation | 1 |
| — retrait de responsabilités | 1 |
| — mise en disponibilité | 1 |
| — fin d'emploi à titre temporaire | 1 |
| — requête traitée en appel | 1 |

Tout comme l'année précédente, la participation à des concours vient en tête de liste en ce qui a trait aux motifs invoqués par les requérants; 50 % des requêtes traitées en cours d'année se situent dans cette catégorie. La vérification de l'admissibilité et la correction de l'examen écrit ou pratique étaient les deux principales étapes remises en cause dans le cadre du processus de sélection auquel avaient participé les requérants.

Les requêtes reliées à la détermination du classement et, indirectement, à la rémunération correspondante sont aussi demeurées au même niveau que l'an passé; elles représentent 10 % des cas traités en cours d'année. Les principaux éléments remis en cause par ces requêtes visaient notamment l'évaluation de la pertinence des expériences de travail.

Les 10 requêtes reliées à des comportements jugés inacceptables visaient principalement les façon de faire et non les objectifs poursuivis. Le style de gestion, le manque de communication et les conflits de personnalité furent les principaux motifs à l'origine des requêtes de cette catégorie.

Les 8 requêtes visant la promotion sans concours remettaient principalement en cause le refus des autorités de donner suite aux demandes de réévaluation à la hausse qui leur étaient formulées.

Parmi les 99 requêtes traitées en cours d'année, 26 ont été considérées comme fondées et ont fait l'objet de recommandations précises de la part de la Commission. Les autorités ont donné suite aux recommandations formulées dans 19 cas (73 %) alors que, au 31 mars 1987, les suites étaient attendues dans 5 cas. Seuls 2 cas (7.7 %) ont fait l'objet de refus de la part des autorités visées en ce que celles-ci ont refusé de donner suite aux recommandations formulées.

Aux fins de mettre en évidence sa préoccupation du respect des droits des individus tout en ne perdant pas de vue le caractère réaliste de la solution pouvant être apportée en regard du problème soumis, la Commission a, de nouveau cette année, publié un document présentant un résumé des requêtes les plus significatives traitées en cours d'année. Par ailleurs, les opinions qui lui sont apparues importantes en raison de leur portée générale sont résumées ci-après.

## 2.3. — Opinions significatives

### a) Tenue de concours vs banque de candidats

Encore cette année, des personnes se sont adressées à la Commission pour mettre en question la tenue de concours de promotion ministérielle alors que leur nom apparaissait sur une liste de déclaration d'aptitudes toujours valide émise à la suite d'un concours de promotion interministérielle à la même classe d'emploi.

La Commission a donné raison aux 10 requérants qui se sont sentis lésés par une telle situation qui remettait indirectement en cause l'objectivité du système de recrutement et de promotion.

L'Office s'est déclaré sensible aux préoccupations exprimées par la Commission à l'égard des personnes ainsi visées tout en soulignant son intention de promouvoir l'utilisation des listes à caractère interministériel, notamment auprès des ministères et organismes qui se sont montrés favorables à la tenue de tels concours. Ainsi, la Commission a souligné que l'énoncé apparaissant sur les appels de candidatures concernant l'utilisation qui sera faite de la liste de déclaration d'aptitudes, de par son libellé actuel, peut laisser croire que tous les emplois devenant vacants seront comblés à l'aide de cette liste. L'Office s'est engagé, dans le cadre des concours de promotion interministérielle, à modifier cet énoncé de manière à clarifier l'utilisation éventuelle de la liste de déclaration d'aptitudes.

### b) Entrevue à caractère discriminatoire

À la suite de sa participation à un processus de mutation, une personne s'est adressée à la Commission pour souligner le caractère discriminatoire de certaines questions auxquelles elle fut soumise et qu'elle estimait sans relation avec sa compétence pour occuper l'emploi. Ces questions étaient les suivantes:

— « Si votre patron vous demandait de lui apporter son café chaque matin ou quand il le désire; que lui répondriez-vous? »

— « Si votre patron vous demandait d'aller chercher des fleurs pour sa femme chez le fleuriste; iriez-vous? »

— « Considérant les congés pour études; êtes-vous intéressée à suivre des cours de perfectionnement pour atteindre un poste plus élevé? »

— « Est-ce que vous envisagez avoir des enfants ou en attendez-vous? »

Les autorités du ministère visé ont souligné à la Commission qu'elles partageaient son avis quant au caractère tendancieux et discriminatoire des questions posées qui allaient carrément à l'encontre des articles 10 et 16 de la Charte des droits et libertés de la personne et que des mesures seraient prises pour éviter la répétition de ce genre de comportement.

**c) Programme d'accès à l'égalité — handicapé**

Deux personnes se sont adressées à la Commission relativement à la discrimination dont elles estimaient avoir été l'objet en raison de leur handicap visuel. Ayant été déclarés aptes à la suite d'un concours de recrutement mais toujours en attente d'une nomination, les requérants questionnaient la nomination des personnes déclarées aptes et rangées au même niveau que le leur. Ils soulignaient que, en vertu du programme d'égalité en emploi à l'égard des personnes handicapées, la préséance aurait dû leur être accordée dans le cadre des nominations effectuées.

Les explications obtenues auprès des ministères visés quant aux motifs invoqués pour justifier leurs choix ayant conduit à la nomination d'autres personnes ne sont pas apparues déraisonnables à la Commission. Par ailleurs, la Commission a alors constaté un problème d'application des dispositions prévues au troisième alinéa de l'article 53 de la Loi sur la fonction publique. Ces dispositions se lisent comme suit:

**d) Refus d'une promotion à la suite d'un stage probatoire**

Ayant été déclaré apte à la suite de la tenue d'un concours de promotion et ayant effectué le stage probatoire de douze mois prévu à sa nouvelle classe d'emploi, un fonctionnaire du ministère du Solliciteur général s'est adressé à la Commission à la suite de la décision des autorités de son ministère de ne pas le recommander pour sa promotion pour les motifs consignés dans sa fiche d'évaluation. Considérant cette décision sévère et injustifiée, le requérant a demandé l'intervention de la Commission aux fins d'en vérifier le caractère impartial et équitable.

L'enquête a permis à la Commission de constater plusieurs lacunes importantes quant aux gestes posés par l'employeur à l'égard de l'employé visé durant la période de stage. Le contenu de la fiche d'évaluation dont a fait l'objet l'employé n'a pas, par ailleurs, convaincu la Commission que la décision prise à son égard était justifiée. Les réserves ou interrogations relatives à cette décision visaient les quatre volets suivants:

***— l'équité procédurale:***

Le requérant n'a pas eu l'opportunité de faire valoir son point de vue avant la décision prise à son égard.

« Lorsque le niveau dans lequel se retrouve la personne qui est nommée suite à un concours comprend un candidat visé par l'application d'un programme d'accès à l'égalité et que celui-ci n'est pas choisi, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit transmettre au Conseil du trésor les raisons pour lesquelles il n'a pas choisi celui-ci ».

Dans les deux cas qui furent soumis à la Commission, les autorités n'avaient pas, au moment de son intervention, transmis au Conseil du trésor les raisons pour lesquelles les personnes visées par un programme d'accès à l'égalité n'avaient pas été choisies. À la suite de l'intervention de la Commission, les autorités visées se sont conformées à cette obligation.

Des représentants du Service d'accès à l'égalité du Conseil du trésor se sont déclarés sensibles aux préoccupations de la Commission à l'égard du fait que les justifications formulées faisaient davantage état des motifs ou raisons pour lesquels telle ou telle autre personne fut choisie et non, comme on est en droit de s'attendre, aux motifs pour lesquels un candidat visé par un programme d'accès à l'égalité n'était pas choisi. Compte tenu des obligations découlant de la Loi d'accès à l'information, le Service d'accès à l'égalité prévoit adopter les mesures qui s'imposent aux fins d'assurer un meilleur respect des dispositions visées tant dans leur forme que dans leur contenu.

***— faits relatifs au stage:***

Les faits recueillis n'ont pas convaincu la Commission que les autorités avaient fourni au requérant tout le soutien et la supervision auxquels il était en droit de s'attendre. Cette constatation s'appliquait aussi bien à l'accueil qu'il a pu recevoir qu'à l'encadrement dont il a pu faire l'objet durant son stage.

***— aspects quantitatifs de l'évaluation:***

Le nombre de faits à l'appui de plusieurs cotes négatives qui furent décernées au requérant n'était pas, selon la Commission, suffisant pour les justifier. Un même incident avait d'ailleurs été invoqué relativement à quatre des huit appréciations jugées insuffisantes.

***— aspects qualitatifs de l'évaluation :***

Il n'est pas apparu évident à la Commission que les points cotés insuffisants avaient une prépondérance significative sur les critères évalués suffisants.

La Commission a souligné aux autorités du ministère du Solliciteur général que le contenu de la fiche d'évaluation ne pouvait, selon elle, soutenir la décision prise à l'égard du requérant. Tout en déplorant les circonstances entourant le stage probatoire du requérant et la fragilité de l'argumentation servie par les gestionnaires impliqués dans ce dossier, les autorités ont maintenu leur décision.

Ayant déjà été déclaré apte à la classe d'emploi visée et considérant la fragilité de l'évaluation effectuée du rendement du requérant, la Commission a estimé que ce dernier était en droit de s'attendre à être traité avec plus d'égards et de considération.

**e) Entente — employeur/employé**

Ayant été fortement incité à signer une entente selon laquelle il s'engageait à demander une réorientation professionnelle effective à une date précise et à prendre sa retraite deux ans plus tard, un employé à la retraite s'est adressé à la Commission pour dénoncer la méthode utilisée par les autorités aux fins d'obtenir son accord à cette entente.

Le requérant affirmait avoir acquiescé à la demande des autorités de son ministère sous la menace d'une possibilité de rétrogradation voire même d'une révocation pour incompétence. La Commission a souligné que, en elle-même, cette « entente conjointe » lui apparaissait inéquitable puisqu'elle ne comportait des obligations que pour le requérant sans lui procurer aucun bénéfice évident, si ce n'était que d'acheter la paix. Or, de telles ententes présentent généralement des avantages pour les deux parties qui les contractent, ce qui n'était pas le cas de celle impliquant le requérant. La Commission a donc souscrit à sa prétention à l'effet qu'il n'avait pas adhéré volontairement et de bon gré à cette entente. La Commission a conclu au caractère inéquitable de l'entente et a souligné aux autorités que le requérant avait droit à une réparation.

Les autorités ont donné suite à la suggestion de la Commission en signant une nouvelle entente avec le requérant à la satisfaction des deux parties.

**f) Information aux candidats**

Vingt-sept personnes se sont adressées à la Commission pour contester la valeur et la correction de l'examen écrit auquel elles avaient été soumises dans le cadre de la tenue d'un concours de recrutement visant à combler des emplois professionnels. De plus, les requérants soulignaient ne pas avoir eu accès à leur copie d'examen et ne pas avoir eu d'explications concernant leur échec.

Une analyse statistique des résultats de l'examen et de la facture ou du contenu de ce dernier a permis à la Commission de constater que les allégations formulées en ce qui a trait à la valeur et à la correction de l'examen écrit n'étaient pas fondées. Les questions formulées par des mises en situation étaient pertinentes aux critères à évaluer et les réponses attendues consignées au barème de correction reflétaient bien les réalités de l'emploi. En somme, aucun élément de cet examen n'est apparu à la Commission comme étant déraisonnable ou témoignant d'une intention de ne pas faire une sélection objective et impartiale de chacun des candidats admis au concours.

En ce qui a trait à la deuxième partie de la requête relative au manque d'accès à leur copie d'examen ainsi qu'au manque d'information relative à leur échec, la Commission a donné raison aux requérants. Les responsables du concours ont acquiescé à la recommandation de suivre la procédure prévue par l'Office des ressources humaines concernant les demandes de révision et ce, en adoptant une grande ouverture d'esprit. En effet, les responsables du concours ont convenu de rencontrer les requérants qui en faisaient la demande pour leur fournir toutes les explications nécessaires à la compréhension de leurs résultats.

La Commission conclut donc que l'application des modalités prévues par l'Office aurait certes pu éviter la frustration ressentie par les requérants puisque ces derniers auraient obtenu toutes les informations auxquelles ils avaient droit.

Photocomposition
Compélec inc.

Achevé d'imprimer en juillet 1987
sur les presses de l'imprimerie
Laurentide inc.